

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Kegiatan pemasaran sering kali diartikan sebagai salah satu kegiatan pokok yang dilakukan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yaitu mempertahankan kelangsungan hidup untuk berkembang dan mendapatkan laba. Seiring berjalannya waktu perkembangan pendidikan, teknologi dan gaya hidup sangatlah berpengaruh pada perkembangan selera pelanggan hal ini membuat pemasar harus memahami benar apa yang diinginkan oleh pelanggan dimasa yang akan datang.

Menurut Rivai (2020:121) sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Oleh karena itu SDM harus dapat dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam organisasi yang dapat dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Menurut Audia (2022:212) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya berfungsi sebagai aset organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif) dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi.

Menurut Permana (2022:82) manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada porsi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang berkaitan dengan pemberdayaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat.

## **2. Peran dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Peranan manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019:34) antara lain:

- 1) Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification* dan *job evaluation*.
- 2) Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right job*.
- 3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- 4) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- 5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

- 6) Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- 7) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- 8) Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.
- 9) Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- 10) Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2019:41) meliputi:

- 1) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian meliputi: pengorganisasian, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantunya tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

- 2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

### 3) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan kegiatan mengarahkan kegiatan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan ini dilakukan oleh pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

### 4) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan, karyawan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

### 5) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

### 6) Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

#### 7) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

#### 8) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

#### 9) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal perusahaan.

#### 10) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

#### 11) Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

### 2.1.2 Kinerja Karyawan

#### 1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Aswin *et al* (2019:59) kinerja adalah hasil kerja suatu kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Asaloei *et al* (2023:112) kinerja karyawan adalah hasil kinerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika.

Bangun (2020:231) menyatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja

adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dari segi kualitas dan kuantitas yang didasarkan oleh standar kerja yang telah ditetapkan.

## **2. Manfaat Kinerja Karyawan**

Menurut Bangun (2020:232) bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat, antara lain:

- 1) Evaluasi antar individu dalam perusahaan. Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dan perusahaan. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam perusahaan.
- 2) Pengembangan diri setiap individu dalam perusahaan. Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam perusahaan dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.
- 3) Pemeliharaan Sistem. Berbagai sistem yang ada dalam perusahaan, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem lainnya.
- 4) Dokumentasi. Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa akan datang.

### **3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Sani *et al* (2020:22) banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut adalah:

1) Faktor personal/ individual, meliputi:

Pengetahuan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

2) Faktor kepemimpinan, meliputi:

Kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.

3) Faktor tim, meliputi:

Kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakkan dan keeratan anggota tim.

4) Faktor sistem, meliputi:

Sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.

5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi:

Tekanan dan perubahan lingkungan eksternal maupun internal.

### **4. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Edison *et al* (2018:193) kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Target dengan indikator: jumlah dari hasil pekerjaan karyawan tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan, karyawan menjaga ketepatan waktu, karyawan menjaga kesempurnaan hasil pekerjaan.
- 2) Kualitas dengan indikator kualitas kerja karyawan sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan, karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerjanya, karyawan memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan kerja.
- 3) Taat asas, dengan indikator karyawan selalu bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan, karyawan taat dalam mematuhi peraturan perusahaan, karyawan menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan.

### **2.1.3 Pelatihan**

#### **1. Pengertian Pelatihan**

Menurut Aguinis & Kraiger (2020:129) pelatihan didefinisikan sebagai pendekatan sistematis yang berdampak pada peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam rangka meningkatkan efektivitas individu, tim dan organisasi. Menurut Ataunur & Ariyanto (2019:22) pelatihan merupakan upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang pengetahuan, keterampilan dan perilaku-perilaku yang sangat penting atau berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Yulianti (2019:182) pelatihan merupakan proses pengembangan diri kepada karyawan agar bisa bekerja lebih terampil dan meningkatkan pengetahuan maupun keahlian karyawan.

Berdasarkan pengertian pelatihan yang sudah dijabarkan maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran dan pengembangan diri karyawan yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang meningkatkan kinerja karyawan.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Afandi (2020:24) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

### **1) Kebutuhan Hidup**

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan membuat seseorang berperilaku dan giat bekerja.

### **2) Kebutuhan Masa Depan**

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

### **3) Kebutuhan Harga Diri**

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

### **4) Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja**

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi potensi seseorang secara penuh.

### 3. Tujuan Pelatihan

Menurut Suparyadi (2018:25) tujuan pelatihan adalah sebagai berikut:

1) Meningkatkan produktivitas

Karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan dibidang pekerjaannya akan mampu bekerja dengan lebih baik daripada karyawan yang kurang menguasai pengetahuan dan tidak memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya.

2) Meningkatkan efektivitas dan efisiensi

Penguasaan pengetahuan dan meningkatkan keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya yang diperoleh karyawan dari suatu program pelatihan, akan membuat mereka mampu bekerja secara efektif dan efisien.

3) Meningkatkan daya saing

Karyawan yang terlatih dengan baik tidak hanya berpeluang mampu meningkatkan produktivitas, tetapi juga akan mampu bekerja semakin efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan. Bekerja secara efektif berarti mampu menghasilkan produk yang standar sesuai dengan keinginan pelanggan, dan secara efisien berarti dalam menghasilkan jumlah produk yang sama, karyawan ini menggunakan sumber daya yang lebih sedikit.

#### 4. Dimensi dan Indikator Pelatihan

Menurut Aruan (2020:29) menyebutkan beberapa dimensi dan indikator dari pelatihan yaitu sebagai berikut:

- 1) Instruktur, dengan indikator instruktur bekerja secara profesional dalam pelatihan, pelatihan dipandu oleh instruktur yang sesuai, pelatihan diberikan perusahaan dapat menarik karyawan mengikuti pelatihan.
- 2) Peserta, dengan indikator peserta pelatihan yang tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, kemudian peserta pelatihan diseleksi berdasarkan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
- 3) Materi, dengan indikator materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan yang hendak dicapai oleh perusahaan, materi pelatihan harus update, peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.
- 4) Metode, dengan indikator metode pelatihan yang diberikan efektif dengan karyawan dan metode pelatihan yang diberikan sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.
- 5) Tujuan, dengan indikator pelatihan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi, karyawan dapat mengimplementasikan hasil dari pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari.

## 2.1.4 Kompetensi

### 1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki individu agar pelaksanaan tugas pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Menurut Sutrisno (2021:99) kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Menurut Noor *et al* (2023:563) kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya. Sedangkan menurut Hasanah & Markus (2023:381) kompetensi adalah karakteristik dasar personel yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada situasi tertentu. Maka dapat disimpulkan kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, bertindak, serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan seseorang pada periode tertentu.

### 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Wibowo (2021:66) faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah sebagai berikut:

#### 1) Kepercayaan dan Nilai

Kepercayaan dan nilai yang tercermin dari sikap atau perilaku seseorang.

Sikap dan perilaku tersebut sudah melekat pada diri seseorang. Seseorang

yang tidak kreatif dan tidak inovatif dalam pekerjaan cenderung seseorang tersebut tidak dapat bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya.

#### 2) Keahlian atau Keterampilan

Dalam aspek keahlian atau keterampilan pada kompetensi memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Keahlian atau keterampilan seseorang menjadi faktor penentu suksesnya kompetensi yang dimiliki seseorang.

#### 3) Pengalaman

Pengalaman seseorang yang dapat mempengaruhi faktor kompetensi, dimana seseorang yang mengalami banyak pengalaman dalam suatu bidang pekerjaan dapat meningkatkan kompetensi dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki pengalaman. Dengan adanya pengalaman seseorang dapat menemukan sesuatu hal yang baru dalam bidangnya yang perlu dipelajari, dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi seseorang berdasarkan pengalaman yang diperoleh.

#### 4) Karakteristik Personal

Karakteristik personal yang diartikan sebagai karakteristik kepribadian seseorang. Karakteristik kepribadian seseorang dapat berpengaruh terhadap kompetensi. Setiap orang mempunyai kepribadian yang berbeda-beda. Dari kepribadian seseorang tersebut dapat dilihat dari kegiatan sehari-hari. Dengan karakteristik personal yang dimiliki seseorang dapat meningkatkan maupun menghambat terbentuknya kompetensi seseorang

tergantung sifat seseorang. Kepribadian seseorang dapat berubah meskipun dapat diubah, tetapi cenderung tidak mudah.

5) Isu-isu Emosional

Isu-isu emosional yang mempengaruhi kompetensi. Suatu hambatan emosional yang dapat membatasi terbentuknya kompetensi seseorang antara lain ketakutan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, perasaan malu atau kurang percaya diri terhadap suatu hal, selalu berfikir negatif kepada seseorang.

6) Kapasitas Intelektual

Kapasitas intelektual artinya seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi. Kompetensi seseorang tergantung pada tingkat kemampuan berfikir yang berbeda-beda. Perbedaan tingkat kemampuan berfikir seseorang dalam kompetensi akan berpengaruh pada pengambilan keputusan dalam perusahaan dan mengatasi berbagai konflik yang terjadi. Dapat disimpulkan bahwa kapasitas intelektual tersebut mengacu kepada bagaimana seseorang dapat mengelola tingkat kemampuan berfikirnya dalam mengembangkan kompetensi individu didalam perusahaan.

### **3. Dimensi dan Indikator Kompetensi**

Dimensi dan indikator untuk mengukur kompetensi pada penelitian ini menurut Triastuti (2019:231) yaitu sebagai berikut:

1) Prestasi

Dengan indikator karyawan memiliki tingkat kompetensi yang tinggi, memiliki pengetahuan yang luas.

2) Pelayanan

Dengan indikator mampu menanggapi dengan cepat dan tepat apabila ada permintaan dari pihak yang dibutuhkan, mampu bekerjasama dengan tim dengan baik.

3) Kemampuan dalam mempengaruhi orang lain

Dengan indikator karyawan mampu memberikan pengaruh yang positif terhadap rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama, karyawan dapat menggunakan komunikasi verbal dan non-verbal dengan efektif untuk mempengaruhi orang lain.

4) Kemampuan manjerial

Dengan karyawan dapat mengidentifikasi dan memecahkan masalah secara cepat dan efektif ketika menghadapi tantangan dalam pekerjaan, karyawan dapat mengorganisasi dan mengkoordinasi tim dengan baik untuk mencapai tujuan bersama.

5) Kemampuan kognitif

Dengan indikator karyawan yang bersangkutan berpikir kritis dan mempertanyakan asumsi yang ada untuk mencapai keputusan yang lebih baik, karyawan yang bersangkutan dapat cepat belajar dari pengalaman dan menerapkan pengetahuan baru dalam pekerjaan mereka.

6) Kesadaran diri

Dengan indikator karyawan merasa percaya diri dalam hal kemampuan saya untuk mengatasi tantangan atau hambatan yang datang, karyawan mampu mengevaluasi diri saya secara objektif dan jujur, tanpa terpengaruh oleh penilaian orang lain.

### **2.1.5 Motivasi**

Motivasi adalah sesuatu yang terdapat dalam diri manusia untuk mengerjakan suatu kegiatan ataupun pekerjaan. Namun motivasi ini terbagi menjadi dua yaitu motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri maupun yang dari luar individu itu sendiri.

#### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Maruli (2020:58) motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Menurut Ferdinatus (2020:3) motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi. Sedangkan menurut Pratiwi (2019:97) motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas, dan durasinya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu dorongan atau kekuatan yang ada pada diri individu untuk melakukan aktivitas dengan ditandai dengan munculnya rasa keinginan dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut sehingga dapat mempengaruhi perilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Susilo *et al* (2023:98) motivasi seorang pekerja untuk bekerja melibatkan faktor individu dan faktor organisasi:

- 1) Faktor individual, meliputi umur, kesehatan dan harapan.
- 2) Faktor-faktor yang berkaitan dengan organisasi meliputi pembayaran atau gaji, kemampuan pekerja, pengawasan, pujian serta, pekerjaan itu sendiri.

## **3. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Hafidzi (2019:53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Beberapa dimensi dan indikator untuk mengukur motivasi adalah sebagai berikut:

### **1) Kebutuhan Fisik**

Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang didapat di tempat kerja, indikatornya adalah perusahaan menyediakan tempat istirahat yang nyaman untuk karyawan, perusahaan memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

## 2) Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini indikatornya adalah perusahaan menciptakan kondisi kerja yang aman, perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi.

## 3) Kebutuhan Sosial

Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama indikatornya adalah perusahaan mengadakan acara yang disponsori perusahaan seperti pada saat ulang tahun, perusahaan mengadakan time building diluar kantor agar timbul rasa kekeluargaan.

## 4) Kebutuhan akan Penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan indikatornya adalah perusahaan selalu memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, setiap bulan perusahaan mengadakan acara untuk memberikan *best employee*.

## 5) Kebutuhan Dorongan untuk Mencapai Tujuan

Kebutuhan akan dorongan dengan indikator pimpinan dapat memotivasi karyawannya agar lebih semangat dalam bekerja, perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan yang memiliki potensi.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menguraikan terkait penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan variabel yang digunakan sama namun hasil yang didapat berbeda. Tinjauan penelitian terdahulu sangat besar manfaatnya untuk memperjelas hasil penelitian ini. Terdapat beberapa penelitian yang berhubungan

dengan latar belakang dari penelitian ini. Berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian yang dilakukan, dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Yuyuk Liana, Septia Viva Pratiwi, Ali Lating, Taufik Djafri. (2023). Pelatihan, Ketelibatan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.  Jurnal Manajemen Dirgantara Vol 16, No. 1. ISSN: 2252- 7451.	Pelatihan (X1)  Keterlibatan Kerja (X2)  Kompetensi (X3)  Kinerja Karyawan (Y)	Metode: Kuantitatif  Alat Analisis: Analisis Regresi Linear Berganda	1. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2.	Halipi Hazizan, Wachid Hasim, Riski Eko Ardianto. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BCA Kantor	Pelatihan Kerja (X1)  Kompensasi (X2)  Motivasi Kerja (X3)  Kinerja Karyawan (Y)	Metode: Kuantitatif  Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	1. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Cabang Cikarang Utara.			
3.	M. Thamrin Noor, Hari Susanto, Dedy Prasetyo, Ahmad Rudini, Irharni. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur.  Jurnal Ilmiah Hospitality 559. Vol. 12 No. 2. P-ISSN: 2088- 4834.	Kompetensi (X1)  Pelatihan (X2)  Kinerja Pegawai (Y)	Metode: Kuantitatif  Alat Analisis: SmartPLS	1. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 2. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
4.	Muhammad Ja'far Ubaidillah, Pompong B. Setiadi, Sri Rahayu. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap	Kompetensi (X1)  Pelatihan (X2)  Disiplin Kerja (X3)  Kinerja Karyawan (Y)	Metode: Kuantitatif  Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	1. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Kinerja Karyawan.  Journal on Education. Vol. 05, No. 04. ISSN: 2654-5497.			4. Kompetensi, pelatihan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5.	Titi Hasanah & Markus. (2023). Determinasi Motivasi Kerja, Kompetensi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  <i>Journal of Management and Bussines (JOMB)</i> ISSN: 2656-8918.	Motivasi Kerja (X1) Kompetensi (X2) Pelatihan (X3) Kepuasan Kerja (X4) Kinerja Karyawan (Y)	Metode: Kuantitatif  Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 4. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6.	Juni Eliana Prasetya, Moh. Faizal, Choirunnisak. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopiloka 3.0 Palembang.  Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah Indo	Pelatihan (X1) Motivasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Metode: Kuantitatif  Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	1. Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Global Mandiri. ISSN: 2776- 5202.			
7.	Yuni Restiani Widjaja & Adnan Ginanjara. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.  Jurnal Sain Manajemen, Vol. 4, No. 1. ISSN: 2785- 6972.	Kepemimpinan (X1)  Motivasi (X2)  Kinerja Karyawan (Y)	Metode: Kuantitatif  Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8.	Agustine Pariesti, Usup Riassy Christa, Meitina. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Transformasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan.	Kompetensi (X1)  Gaya Kepemimpinan (X2)  Motivasi (Z)  Kinerja Pegawai (Y)	Metode: Kuantitatif  Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	1. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Kompetensi berpengaruh terhadap motivasi. 4. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi.

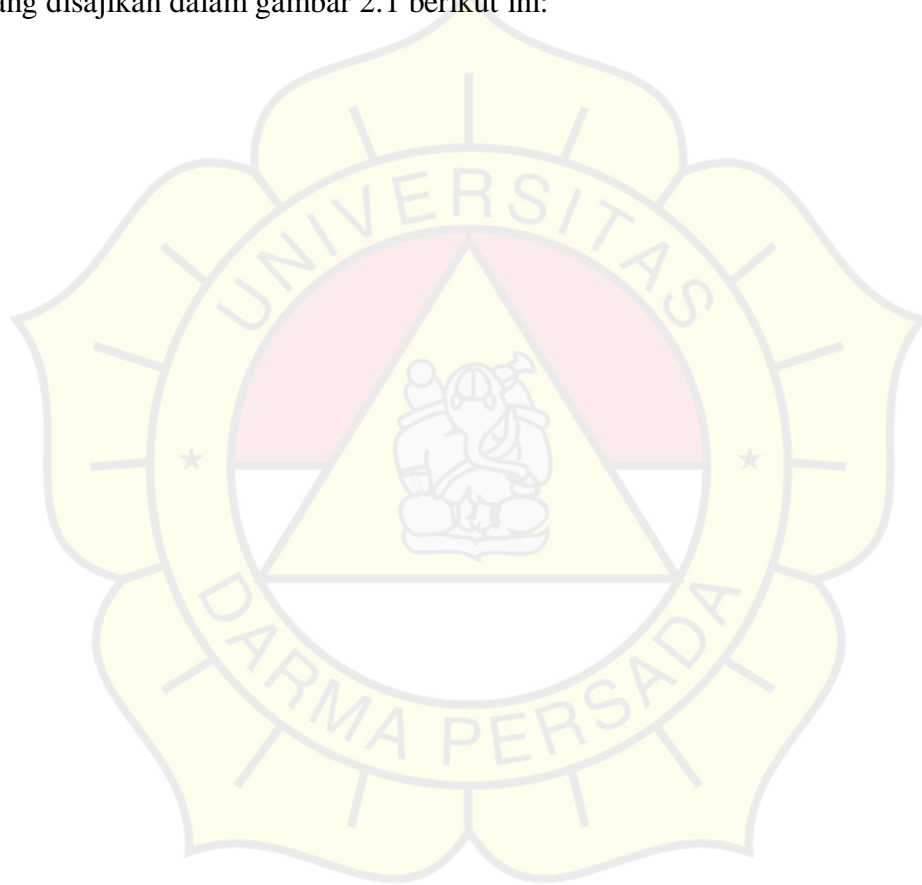
No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	<i>Journal of Environment and Management</i> ISSN: 2722-6727.			
9.	Elida Putri Sinaga, Sri Langgeng Ratnasari, Moch Aminudin Hadi. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.  Equilibiria, Vol 8, No 2. ISSN: 2503-1546.	Pelatihan (X1) Kompetensi (X2) Disiplin Kerja (X3) Komitmen Organisasi (X4) Stres Kerja (X5) Kinerja Karyawan (Y)	Metode: Kuantitatif Asosiatif  Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	1. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 4. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 5. Sres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
10.	Rahmi Hermawati, Abdurrahman Firdaus, N. Lilis Suryani, Achmad Rozi, Heri Erlangga. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja	Pelatihan (X1) Motivasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Metode: Kuantitatif  Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	1. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

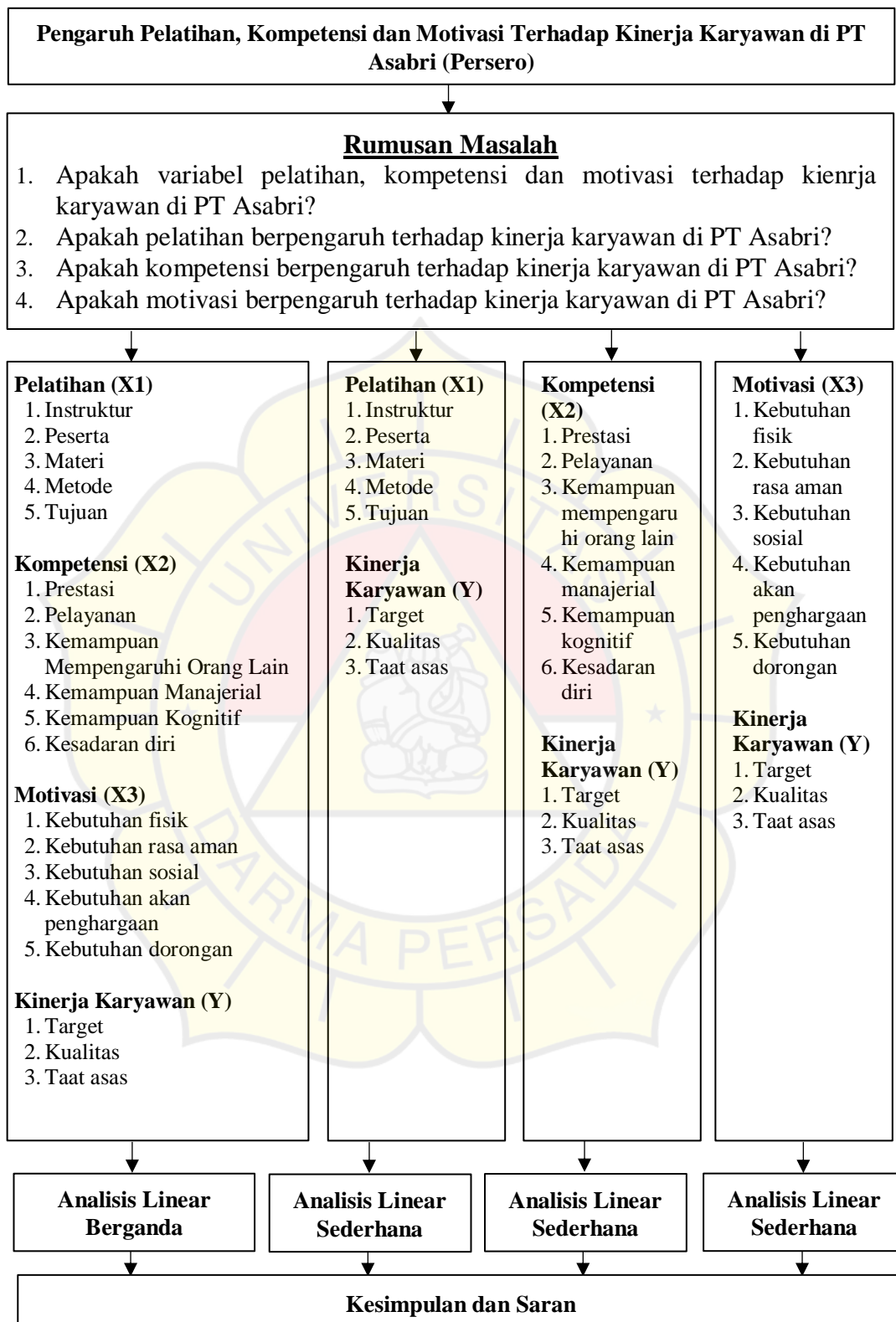
No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	<p>Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten.</p> <p>Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. ISSN: 2581-2769.</p>			
11.	<p>Octavianus Sumardana Pratama &amp; Ni Luh Komang Mia Putri Riana. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Covid-19.</p> <p>Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi (JAMANE) Vol. 1, No. 1. ISSN: 2829-8888.</p>	<p>Kompetensi (X1) Pelatihan (X2) Motivasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>1. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024).

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2019:95) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan tinjauan teori yang sudah disajikan maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar 2.1 berikut ini:





Sumber: Data diolah peneliti, 2024.

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2019:64) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner.

1. Pengaruh Pelatihan (X1), Kompetensi (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Asabri.

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara Pelatihan (X1), Kompetensi (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Asabri.

Ha: Terdapat pengaruh antara Pelatihan (X1), Kompetensi (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Asabri.

2. Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Asabri.

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Asabri.

Ha: Terdapat pengaruh antara Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Asabri.

3. Pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Asabri.

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Asabri.

Ha: Terdapat pengaruh antara Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Asabri.

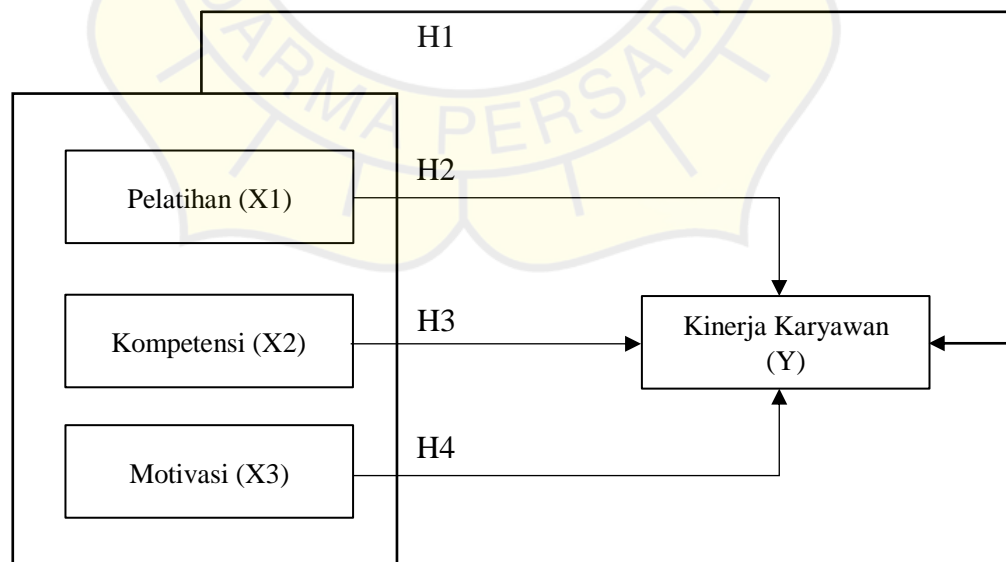
4. Pengaruh Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Asabri.

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Asabri.

Ha: Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Asabri.

## 2.5 Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:6) paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti dan sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang digunakan. Dari rumusan hipotesis diatas tentang pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat digambarkan kerangka hubungan variabel sebagai berikut:



Sumber: Data diolah peneliti, 2024.

**Gambar 2.2 Paradigma Penelitian**

Pada gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independen yakni pelatihan ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), motivasi kerja ( $X_3$ ), dan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ) secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi  $Y = a + bx$ . Berikutnya pelatihan ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), motivasi kerja ( $X_3$ ) mempengaruhi kinerja karyawan ( $Y$ ) secara bersama-sama (simultan) dengan rumusan persamaan regresi  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ .

